# 业绩管理分析论文范文10篇

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-09

*业绩管理分析论文范文 第一篇作为管理者，我们已经意识到管理80年代和90年代的员工与过去有很大不同，虽然他们的家庭背景千差万别，但多数都是独生子女，他们在家庭中的地位和个人需求已出现非常大的个性化。过去很多员工生活在一个大家庭中，很多人都养...*

**业绩管理分析论文范文 第一篇**

作为管理者，我们已经意识到管理80年代和90年代的员工与过去有很大不同，虽然他们的家庭背景千差万别，但多数都是独生子女，他们在家庭中的地位和个人需求已出现非常大的个性化。过去很多员工生活在一个大家庭中，很多人都养成了谦让和忍让的习惯，把工作当成谋生手段，但80/90年代的孩子现在生存已经不是问题，换句话说他们的需求是从马斯洛模型的第三级直接开始的， 他们更重视生活的质量，厌恶规则的约束，强调个人的兴趣，特别在乎自我的权利和尊严的维护，当出现权威压制和权利剥夺时他们更多选择消极抵抗和自我放弃。

现在的社会主流还是控制在一些60/70年代管理者手中，他们崇尚个人奉献和团队协作，对80/90年代员工的价值观尚没有完全认可，对新生一代缺乏信任感，当出现信任危机时任何事情都会发生。前段时间发生的富士 事件，便是这种社会现象的爆发，不是某一个企业的问题，抓住企业承认自己管理有问题的小辫子不放，不但打击敢于面对问题的企业，也给正面舆论导向增加了障碍。但是大家来分享智慧，共同探讨企业绩效管理的模式和思路，无疑是中国此类现象解决的积极之道。

绩效管理要“快乐”

目前我们很多企业，尤其国有企业的绩效尚停留在绩效考核阶段，而不是在进行绩效管理。绩效管理的真正目的是改善绩效，为企业创造更多价值，想办法把蛋糕做大。要想把绩效做好，首先创造一种优良的绩效文化，让部门和员工敢于制定超过自己能力，具有挑战性的目标。只有目标跳一跳才能达到，我们的业务才能不断突破，而很多企业要么把目标制定得很高，让部门和员工没有信心去完成，造成无所谓态度，也有很多企业让部门自己制定目标，每次绩效评估时都是100%完成，大家面子都很光彩，长此以往公司业绩不可能实现较大的提升。

一家好公司要绩效导向，强调业绩对个人薪酬和成长的重要性，但如果太注重短期结果，公司的发展就缺乏长远的动力。世界500强公司基本都采用平衡计分卡来作为绩效管理的模式，以此确保定量和定性指标的平衡和公司协调发展。绩效的结果只是绩效管理的一小部分内容，绩效管理重要的是过程，其中绩效的跟踪、反馈和辅导沟通这些环节更为重要。如何将“要我干”改变为“我要干”，关键是如何让员工认识到绩效对自己的重要性，如果出现了问题我们如何让员工感觉到公司的目标在于帮助大家达成结果，而不是仅仅强调绩效的责任和约束，把最难的绩效管理变成“快乐绩效”应该是我们绩效管理的出发点。

谈到绩效的难点，关键是让被评估者愿意接受，并能努力去达成。我们也在这方面进行了一些探索，举一个例子。比如说绩效奖金的问题，我们研究了很多外企的情况，除市场营销体系绩效奖金比例较大以外，一般制造性企业员工的绩效奖金只占全面薪酬的10-30%，所以我们将员工的绩效奖金比例调整到20%左右，这样可以让员工产生一种稳定感，企业不能一方面要求员工爱岗敬业，一方面又让他有一种强烈的别无选择的打工者的感觉，要根据企业特点找到这种平衡。现在年轻一代又出现了不同的特点，他们更强调直觉，更强调被尊重，很多制度的制定需要他们来参与，考核的方式要差异化，绩效的激励也要差异化，目前我们也在考虑一种弹性激励体制，我们不能只要求员工在变，管理者和管理方式也要变，

听员工的声音

其实绩效管理方式在不同企业有很大不同，要根据企业发展的阶段和企业的人群特点和文化来选择适合自己的体系，在这方面外企的绩效管理做得要比中国的企业普遍好，判断一个企业绩效管理好坏不是听管理者来汇报，员工的声音和员工的体会就能说明一切。以前接触过DDI的一些培训师，从她们的言语中就能听出她们的自豪感和工作激情，她们的薪金可能不是一流的，但很少人会选择离开这家公司，因为她们感觉到公司和老板在乎她们。即使客户强烈要求，DDI公司也很少安排讲师周末授课，就仅这一点多数中国公司无法做到。

就我们的实践而言，自开始，万华在咨询公司的帮助下建立了完善的薪酬管理体系，通过职位评估要素评定各职位的职级，建立了烟台万华职位级别分布图，分别针对不同职能体系及不同职位层级，如综合管理、科研、销售和生产等设计了多套激励方案，以更好地吸引、激励和保留优秀人才。

万华倡导高绩效文化，将薪酬与业绩相联系，年度目标薪酬组成要素为：固定工资+绩效奖金+年度节日补贴，固定工资：体现职位价值，认可员工的能力提高与长期稳定绩效，并同时为员工的基本生活方式和水平提供保障，持续多年绩效表现、能力建设与综合能力提高决定固定工资的提高。绩效奖金：与公司、部门和个人绩效目标的完成情况相关，同时反映各部门协作、团队合作的重要性，鼓励团队协作，共同分享公司的成功。

发掘员工潜力，提升个人价值，优化员工对公司的贡献，离不开员工绩效管理系统。烟台万华绩效管理体系遵从“管理不需要太复杂”这一观点，在公司国际化战略的框架下，弱化考核分数和考核结果，突出实现绩效的过程和绩效改进，既可以达到良好的考核效果，又可以有效降低管理成本。万华的绩效管理流程包括目标设定、定期审查、季度和年终绩效考评、考核结果沟通、确定发展或改进计划五大步骤。绩效管理方案由过去导向转变为未来导向，重视员工对团队的长期价值；由强调每个团队成员的个人绩效，转变为个人绩效和团队绩效并重，在评价要素中侧重团队导向的行为，引导成员追求团队产出最大化。

绩效考核结束后对团队中表现突出的个人进行趋向分析， 从他们的教育背景，在公司工作不同阶段的职位及业绩，到个人特长及发展兴趣需求，为他们的下一步发展制定详细的职业发展规划，由HR和用人部门经理在未来12个月里不断进行跟进。制定发展规划是提升未来绩效的基础，体现了绩效管理对人力资源开发的支持作用。

目前公司在推行一种团队管理的模式，收效还是不错的，我们团队也一直在打造这种管理文化。对个体而言，根据他所在组织的管理水平的演变，一般要分为本能管理、监督管理、自我管理和团队管理四个阶段。绩效考核实际上就是一种监督管理，如果我们达到了自我管理水平，员工会为自己的绩效负责，但这时候尚不能达到团队内的协同效应。团队管理时员工不仅仅为自己的绩效负责，他会督促他人提高绩效，以便达成团队的整体绩效，也许全员管理绩效将是我们未来绩效管理的一个趋势。

**业绩管理分析论文范文 第二篇**

企业绩效管理论文

企业绩效管理论文

摘要：组织绩效的管理工作在整个企业当中占据非常重要的地位，到现阶段已经成了能够有效地推动企业生存以及稳定发展的非常重要的一项内容。对于这一问题，本篇文章就深入的研究了组织绩效管理工作重要的作用，在对企业进行组织绩效管理的过程当中，存在的问题进行了简单的分析，并且也进一步提出了有效的应对措施，希望能够对企业内部的组织绩效管理工作提供一定的帮助，也希望能够对相关的工作人员或者是个人提供一定的参考意见。

关键词：企业管理；绩效管理；创新；思路

我们国家的企业想要在现阶段越来越激烈的市场环境当中占据重要的位置，就一定要合理的、科学的利用好管理的技能，不断地对内部绩效管理的工作进行加强，不断的激发员工工作的热度、不断地对员工的内在能力进行激发，从而才能够达到企业收益的最大程度。在我们国家，因为市场经济的引入时间实际的发展情况还比较慢。在我们国家相关的调查当中能够得知，虽然我国有很多企业都已经引入了绩效管理的内容，可是只有不到百分之二的单位对现阶段的绩效管理方式还是较为满意的，但是大部分的单位绩效管理的方法相对来说还不是特别的完善。所以，我们国家一定要在绩效管理以及理念不断地进行创新。

一、企业绩效管理当中存在的一些问题

（一）企业对绩效管理的认识还比较肤浅

在我国企业现阶段的绩效管理方法大部分都是参照国外的一些企业或者是国内的一些比较先进的企业方法，在对计划进行制定的时候，相关的企业没有按照自身实际的环境来进行设计出更加适合自身的绩效管理方法。企业的绩效管理方法常常都是企业的领导层来进行计划的，没有对于员工的意见进行参考。可是当新的方法出现的时候，绩效管理的模式并不是特别适合现阶段员工的制度。大部分企业的管理人员都是根据别的先进的企业绩效管理的方法，最后得到的结果就不是特别的理想。如果在进行确定企业的绩效管理方法之后，所进行制定的绩效管理的目标已经在一定程度上偏离了企业自身实际发展的目标。有很多企业当中的高层管理人员都只是关注绩效的考核，而没有对绩效管理实际进行运行的过程当中存在的问题以及实际的管理方法自身存在的问题进行完善。

（二）绩效管理和辅导环节

在大部分企业当中，企业在进行制定绩效管理模式之后，并没有选择进行试运行，也没有听取相关员工的意见就直接进行实施，但是在前期的宣传力度较小，比较缺少辅导的阶段。企业的员工无法有效的理解企业所进行制定的绩效管理模式，也没有很有效地知道考核详细的内容、所进行考核的作用以及实际考核得到的结果。有很多企业都以为确定绩效管理的模式，就是对奖金加上一个外在的体现。在相应的绩效管理进行实际应用之后，大部分的员工只顾着自身的利益，从而就大大的忽视了企业所进行制定的战略前景。在企业有部分部门当中，能够选择量化性的管理模式来对员工进行管理的方法。现阶段大部分的企业都只是一套绩效管理的方法，绩效管理的模式比较单一。

（三）在绩效管理当中比较缺乏专人来进行监督，比较缺乏公正公平的竞争

有部分员工就会采用不正当的手段来对奖金进行获取，并且有部分绩效管理的部门由于个人的原因等等问题对绩效的考核没有公正的进行评估。这样就会导致公司所进行制定的绩效管理方法只是存在外在的表现，没有起到应有的作用。就算是应用了绩效管理的内容，可是因为所制定的考核制度非常的不公平，导致公司的员工长时间无法得到有效的激励，因此所制定的考核制度也无法起到应有的作用。对制定绩效管理的内容不但需要花费非常多的资源，并且所进行的考核办法也无法有效地进行应用，致使公司员工之间的关系不断的恶化、公司的实际利益受到很大的损失。

（四）绩效反馈和绩效改进环节的缺失

在对绩效管理工作实际进行应用的过程当中，绩效的反馈制度还不是特别的完善，绩效的管理内容无法起到应有的重要作用。虽然大部分企业都进行制定了绩效管理反馈的机制，可是因为相关的反馈的制度比较缺乏，所制定的绩效管理办法无法有效地实施。

二、创新思路以及方法影响下的企业绩效管理模式

（一）建立完善的考核制度、管理制度，形成比较完善的绩效管理体系

第一点，一定要以员工来作为核心内容，建立比较完善的绩效管理体系，最终才能够形成做到以人为本的管理制度。第二点，在建立一套新的管理方法后，必须要有效地落实，不可以把绩效管理的内容只是流于表面的形式，一定要能够发挥出应有的重要作用。在现代企业进行管理的过程当中，大部分都是采用的西方的一些管理方法，只有坚持做到不断对企业自身的绩效管理方法进行创新，才可以将企业在越来越激烈的竞争环境当中占据重要的位置。企业当中的领导人员必须要把绩效管理的方法有效与企业发展的计划进行结合，把二者之间有效地进行结合从而才能够形成更加完善的管理方法。制定KPI体系的程序。完善的KPI绩效管理体系在制定的过程中主要是通过以下六步来完成的，第一，需要根据企业的长远发展目标和当前目标罗列出关键因素；第二，根据企业的层级分别来确定企业中级组织的KPI、部门KPI以及各个部门工作人员的KPI；第三，按照确定的KPI设立相关的原则，筛选出KPI；第四，对初步筛选出的KPI确定权重和指标考核标准；第五，对上一步骤中确定的KPI与相关部门的负责人进行沟通和交流；第六，完善初定的KPI体系并且通过高层领导的审批和认可由相关工作人员组织实施。

（二）把绩效管理的模式与薪酬进行链接，搭建科学的考核办法以及管理模式

组织绩效管理实行目标分级管理，企业（管理层）、管理部门（中层、管理人员）、基层部门（班组、员工）等搭建科学的考核办法，企业管理层重点考核决策职能；管理部门和管理人员重点考核管理职能；基层部门和一线员工重点考核生产作业。企业整体按照闭环管理的原则开展绩效测量工作。同时将绩效管理与薪酬进行链接。绩效考核在现阶段已经是公司来对人才进行录用以及升职非常重要的一项参照内容，这已经成了现阶段企业管理员工非常重要的一项手段。企业一定要以员工实际的需要来作为核心内容，对企业自身的绩效管理方法不断进行完善，组织绩效成绩占个人绩效成绩的一定权重，落实部门和员工责任制，建立以业绩为导向的绩效考核机制。

（三）着重体现绩效管理的重点，不断加强绩效管理的效果评估和控制

在企业管理的现阶段，绩效考核的内容大部分都没有起到应有的作用，因此，相关的企业一定要对绩效管理的内容不断进行完善，也不断对管理的办法进行完善，将企业的员工能够最大程度地发挥出自己的力量。企业绩效考核要以完成企业工作任务为前提，任务绩效就是指的企业基于公司自身未来的\'计划以及实际的内容，就是部门、员工以及管理人员之间的关系。任务绩效是最重要的基础就是绩效管理的工作，这也能够有效的体现出来自身的绩效管理方法优劣的重要方法。深入开展绩效考核工作，增强考核工作和实际工作的契合性。在原有月度、季度日常考核的基础上，引入年度考核，形成日常考核过程控制，年度考核结果导向的绩效考核新模式。

（四）绩效管理的内容与约束机制有效结合，提高员工自身发展的空间

把绩效管理的内容有效的融入企业发展当中，这也是企业稳定发展的必然趋势。相关的企业一定要把绩效管理的内容与相关的约束机制有效进行结合，最重要的目的就是为员工构建学习、创新等多方面的重要平台，能够让员工可以详细地了解到自己才是企业的当家人，这样就能够有效激发员工工作的积极性。一个比较优秀的员工就是一个企业的核心所在，以激励以及约束的方法已经成了现阶段企业内部管理的方法，能够从不同的方面来对员工进行激励以及约束。不但能够有效提升员工的积极性，又能够很好地限制员工后期的发展情况。绩效管理的内容是评价一个员工非常重要的内容，与激励约束制度进行结合的时候，正面所得到的收益是非常重要的。

三、结束语

组织绩效管理的内容对整个企业而言是非常关键的，也是无法替代的重要内容。相关的工作人员一定要对这一问题有足够的重视，通过不断的创新管理理念，以及对新的思想不断地进行学习，对一些新的方法有效地进行应用。

**业绩管理分析论文范文 第三篇**

摘要：信息化的普及和应用已深入到工作和生活的方方面面， 为提高工作效率， 使用ASP。net+SQL Server编写一套绩效工资管理系统， 不仅能减轻工作负担， 大大提高计算的准确性， 也能方便进行各类查询和统计。

关键词：； 绩效工资管理； 设计； 实现；

1 绪论

2 系统需求分析

本系统的用户分为人力资源部绩效管理员和各部门绩效管理员。人力资源部绩效管理员用户拥有很多权限：可以完成部门和员工信息的添加、修改和删除功能， 能审核各部门绩效管理员录入是否规范， 计算全公司各部门的绩效工资， 修改绩效工资的系数， 查询绩效工资；各部门绩效管理员拥有的操作权限：录入本部门每人的KPI得分， 查询本部门某月绩效工资， 修改本人密码。

人力资源部管理员登录

该类型用户能实现功能如下：

（1） 员工基本信息管理：添加、修改和删除员工基本信息。添加新员工后， 会产生一个员工用户， 用户名为新员工工号， 密码为：888888；修改员工的各项信息；能删除所在行的员工信息， 同时删除该员工的课时信息和绩效工资等一切信息。

（2） 当月绩效管理：当需要计算当月绩效工资时， 只有当管理员录入绩效工资计算月份后， 各部门绩效管理员才能录入该月的KPI得分。管理员录入月份后， 后台数据库能自动产生每位员工的正负向激励工资， 并将每位员工的初始值置为0。

（3） 修改KPI得分：管理员可以录入或者修改某位员工的KPI得分。

（4） 计算当月绩效工资：部门绩效管理员每月完成KPI得分后， 系统自动完成当月绩效工资计算。该功能计算后即返回全体人员的绩效工资。

（5） 查询绩效工资：可以按照部门、员工号、员工姓名查询职工绩效工资。

（6） 统计和打印：可按部门、人员类别统计和打印当月绩效工资。

（7） 修改绩效系数：根据员工的岗位级别设定不同的绩效系数， 人力资源部管理员根据员工岗位调整录入绩效系数， 并根据公司当月的各种奖罚录入正负向激励。

各部门管理员登录

各部门管理员的操作功能有：录入本部门KPI得分和每个人KPI得分， 查询本部门某月绩效工资， 修改本人密码。

（1） 录入功能：按月录入本部门当月的KPI得分和每位员工的KPI得分。

（2） 查询：以部门绩效管理员用户身份登录后， 只能查询本部门某月绩效工资。

（3） 修改密码：系统为每位员工分配了初始用户名和密码， 用户名为员工工号， 密码为xxx888888xxx， 以员工身份登录系统后， 可以修改本人的密码。

3 设计与实现

数据库设计与实现

（1） E—R图设计。本次数据库设计采用关系数据库理论， 根据业务需要设计出

（2） 关系表设计。将E—R图转换为如下关系结构：

用户 （序号， 员工号， 用户类型， 密码） ；

员工信息 （员工号， 姓名， 部门， 职称， 电话） ；

KPI明细信息 （序号， 员工号， 个人KPI得分， 绩效系数） ；

KPI汇总 （序号， 员工号， 月份， KPI总分） ；

当月绩效工资 （序号， 员工号， 绩效工资） ；

绩效总表 （序号， 员工号， 月份， 绩效） 。

其中， 用户表中员工号是主键， 员工信息表中员工号是主键， KPI明细信息表中序号是主键， KPI汇总表中工号和月份构成组合主键， 当月绩效表中员工号为主键， 绩效总表中员工号和月份构成组合主键。用户表和员工表通过员工号建立一对一联系， 员工信息表和KPI明细信息表通过员工号建立一对多联系， KPI汇总表和KPI明细信息通过员工号建立一对多联系， 当月绩效与KPI汇总表通过工号建立一对一联系， 当月绩效与汇总绩效通过工号建立一对多的联系。

（3） 约束和触发器设置

确定表的结构后， 根据需要对表中的字段建立索引、设置某些字段的默认值、取值范围， 为各个表设置触发器等。如对用户表中的密码设置默认值为\'888888\'， 对员工信息表中的姓名建立普通索引， 月份取值范围为1—12等。

触发器的设置能实现很多业务的自动化， 当对一个表的数据进行增加、修改、删除时， 与之相关表中的数据也能自动插入、修改或删除， 设置触发器数据能减少程序设计的工作量， 大量的工作在数据库服务器内完成， 提高了系统的工作效率。如设置xxx员工信息表xxx的触发器， 当添加一个新员工时， xxx用户表xxx同时添加该员工的同名用户信息；设置xxxKPI明细信息xxx的update和触发器， 当部门管理员修改本部门的工作量时， xxxKPI汇总表xxx表中的工作量同步汇总更新。

功能设计

（1） 系统模块设计：系统在设计和实现时包含三个模块进行设计， 分别是登录模块、各部门管理员模块、公司管理员模块， 本系统模块。

（2） 模块功能设计

**业绩管理分析论文范文 第四篇**

预算绩效管理论文

一、晋城市预算绩效管理存在的问题

一是绩效意识淡薄，绩效理念尚未树立。无论是预算单位还是财政部门业务科室对于“绩效”一词的认识不够，理解不足，他们认为财政资金的使用只要做到合法、合规、合程序，不挪用、不挤占就无可厚非，而对财政资金使用的效益往往不加关注，这使得预算单位在填报绩效目标时应付差事，业务科室审核绩效目标也得过且过，在我们开展项目绩效评价尤其是整体评价时或多或少遭到相关部门的不配合与不理解。

二是整体评价难度较大，今年晋城市选择十个预算支出进度缓慢的单位开展部门整体评价，由于这项工作没有现成的经验可循，从一开始就困难重重，首先是预算单位的不配合无法深入展开；其次对于整体评价所涵盖的内容理解不透彻以致于出现“走偏路”现象，在评价中只重点关注单位财务状况而没能从全局着手进而发现部门存在的实质性问题；最后整体评价报告的撰写，没有模板可循，没有格式可依，全靠自己摸索，很难形成系统性。

三是第三方力量薄弱，晋城市的预算绩效管理工作并没有充分利用第三方的力量，绩效目标与自评报告的审核完全有财政部门去完成，而重点项目评价和整体评价虽然实行第三方评价的方式但并不是完全的独立评价，之所以出现以上情况一方面晋城市预算绩效管理工作起步晚，还处于发展阶段，完全依靠第三方进行不具备现实条件；另一方面晋城市属于小型城市，受经济发展水平所限，人才资源匮乏，有专业素质和水平的学者专家寥寥无几，因此对推进晋城市预算绩效管理工作缺乏强有力的技术支撑。

二、推进晋城市预算绩效管理工作的几点建议

一是加快预算绩效管理信息化建设，晋城市预算绩效管理已初步成形，所有工作都已覆盖预算绩效管理的全过程，考虑到人力、物力、财力的节约和工作效率的提高，运用一套覆盖预算绩效管理全过程并与预算和国库对接的软件系统已势在必行。这样不仅有助于落实中央八项规定厉行节约同时还可以使晋城市的预算绩效管理工作更加系统、规范、高效。还可以将县市两级工作联合起来，便于市级财政部门对县级财政部门进行工作指导，也便于两级相互借鉴，共同促进晋城市预算绩效管理工作的开展。

二是实现预算绩效管理流程再造，积极借鉴和吸收一些先进省市的经验，首先建立项目备选库，实行项目申报全年无时限，项目申报不再受预算编制时间限制，只要项目申报时进行绩效目标填写并审核通过即可进入项目备选库，只有进入项目备选库的项目才可纳入预算，这样绩效目标的\'填报和审核将有充足的时间进行，避免在此环节草草了事；其次积极探索事前评估，对每年预算单位申报的项目在预算编制前进行评审，对于不合理的项目进行取缔或者核减项目资金。最后，探索绩效评价结果运用的多样化，新修改的预算法提出编制预算要参考“有关支出绩效评价结果”。预算绩效管理的所有工作都是以“评价结果有应用”为落脚点的，结果得不到应用，那么无论绩效目标还是绩效监控以及绩效评价都没有任何意义。我们不仅要把绩效结果与预算编制紧密结合，还应实行绩效问责和绩效奖励。

**业绩管理分析论文范文 第五篇**

>摘要：现阶段，企业的人力资源绩效管理工作在发展的\'过程中虽然获取了一定经济效益和经验，但不可否认的在实际发展中也存在着一定的问题，如相关的制度不完善、职员认知的不完善、缺少合理的绩效管理模式等等问题。

>关键词：人力资源；绩效管理；问题；解决

国内在1990年以后就将人力资源绩效管理的理论引入到企业发展和管理的过程中，并且在不断发展的过程中逐渐占据着重要的位置和影响力，但在实际发展的过程中也存在一定的问题，这就需要企业管理者依据实践经验不断实施研究，从而依据问题设定解决方案，以此提升企业人力资源绩效管理工作的水平，优化企业的工作态度和文化内涵，从而提升企业的管理水平。本文主要是针对人力在寺院绩效管理的问题和解决方案进行研究和分析。

>一、企业人力资源绩效管理基本含义和理论

1.企业人力资源绩效管理的含义

国内市场在不断发展的过程中，逐渐影响着企业的发展。企业人力资源绩效管理的基本定义主要是指沟通过程的持续发展，绩效管理在企业正常运行的过程中，职员和管理人员达成一定的协议，促使绩效管理可以有效的发展和实施，以此将今后的工作明确化，并且为工作人员和企业管理层建立有效的沟通桥梁。在理论发生的初阶阶段，绩效考核和评价工作是没有明确规定的，通过实践案例的不断的研究，对相应的理论已经有了相应的展示，有的研究学者提出，人力资源绩效评价工作是单一的、独立的、安静的，但却与管理相连，并促使管理工作有效的发展，因此两者又有一定的关系。绩效管理工作主要分为三层，组织层面、部门层面以及个人层面。组织层面主要包括组织成功的含义、影响的因素以及将成功的因素进行量化。部门层面主要包含部门在组织成功中的定义、影响因素以及关键绩效指标。个人层面主要包含定义、影响因素以及个人层面的关键绩效指标。

2.企业人力资源绩效管理理论分析

国内企业人力资源绩效管理观念在发展的过程中，相应的研究专家对其进行深入的研究和分析，其中包括绩效管理和企业的相应文化以及发展目标等。从基础理论来看，人力资源绩效管理是一个依据科学实施的管理工作，主要是将工作进行分层，包括绩效交流、计划和目标设定以及判断等多种方面。企业人力资源绩效管理对于企业处于发展阶段来说，管理方式和企业的发展有一定的联系，绩效管理可以展示出企业管理的方式，还可以调和企业发展不同阶段的工作方案。在1980年开始，企业文化是现代企业管理的理念和方式，受到国内外研究学者和企业家的关注，并且也被广泛的应用到各种管理工作中，以此成为人力资源绩效管理中重要的组成部分，特别是在当前的经济社会中。知识资本逐渐成为当前企业竞争的主要原因。优质的企业要引导职员建立不求回报的工作精神，以此将企业发展放在最前端，从而实现共同的价值观。

>二、现阶段我国企业人力资源绩效管理现状问题分析

1.对绩效管理的认识不全面

建立有效的人力资源绩效管理工作是实施人力资源管理工作的重要组成部分。但在当前来看，大部分的企业在发展的过程中管理层对于绩效管理工作的认知并不完善，在实际发展过程中之间绩效管理工作停留在表层，并没有实施计划和改革。相对于企业员工作来说，绩效管理工作只是一个简单的评估工作，也就是在年末或是月末的时候上交一份绩效考核表单就可以了，以此导致企业反馈的评价信息并不完善。同时，在企业人力资源绩效管理得过程中并没有将企业发展的方向和目标进行分层，以此在实际发展的过程中工作人员无法对实际工作进行确定，以此导致工作和评价并没有落实到实际中。

2.人力资源管理机制和体系不完善

合理的人力资源绩效管理修通有助于提升员工的职业道德水准和企业发展过程中的竞争意识，还可以明确绩效管理工作的发展方向和工作内容，以此为绩效管理工作奠定有效的基础。但在实际发展的过程中，大部分企业并没有结合企业职员的特点和发展方向，设定有效的绩效管理工作。当然，还缺少相应的严谨性，从而无法为企业发展确定相应的方向。除此之外，企业的各个部门和发展目标不能达到一致，以此阻碍了企业的有效发展。

3.绩效考核指标不科学

企业的绩效管理工作是否合理主要取决于人力资源绩效管理工作是否是有效实施的，以此实现企业的战略战策，确保企业发展工作是真实可靠的。企业在实际发展的过程中存在一定的问题，其中就包括以下几点：第一，对工作人员实施的培训工作不完善。第二，管理者和工作人员之间缺少交流。第三，职员的职业规划得不到管理者的支持，以此影响工作态度。因此，设计的考核工作有助于工作人员更好的理解企业的发展方向和工作内容，以此建立有效的沟通桥梁，促使企业和工作人员共同发展。

4.企业文化缺失，凝聚力不足

企业文化是指企业发展过程中的经营理念，也可以称之为企业发展的中心思想。企业员工只有对自身文化充分理解和认知，才能更好依据自身的知识和能力发展企业。但是依据当前的发展情况来看，国内大部分的企业对于企业文化的认知意识过于单薄，并没有意识到企业文化对于企业发展的重要性。所以，在实际发展的过程中，企业文化的引导能力和影响力并没有在企业发展中有效的实施。

>三、针对企业人力资源绩效管理问题的有效解决策略研究

1.完善企业人力资源绩效管理制度

绩效管理工作体制是管理工作中最重要的组成部分，有助于确保企业管理工作可以有效的进行下去，但是在实际发展的过程中需要人力资源绩效管理人员建立有效的基础，从而为今后的工作奠定坚实基础。在实际发展的过程中，要确保人力资源绩效管理的制度是完善的，并设定具有针对性的管理工作。同时，也要确保企业工作人员对考核标准有一定的了解，从而依据实际规定和发展进行相关制度的管理和实施。除此之外，还要依据工作人呀U的呢职责和工作内容进行发展方向的规定，以此促使相关规定与工作人员产生一定的共鸣。

2.改变传统观念、提升对绩效管理的认识

企业管理者注重绩效管理工作可以提升企业人力资源绩效管理工作的有效实施。由此可见，企业人力资源管理工作人员要打破传统意义上的工作模式和思想，建立正确的绩效管理理念，确立正确的发展目标。还要建立相应的培训机构，促使企业工作人员人事到绩效管理的重要性，促使绩效管理工作的有效开展。除此之外，要利用奖罚分明的主动监管方式改善工作人员的能力。依据这种激励的方式，有助于达到考核和监督的目标，从而建立正确的绩效管理工作方向。

3.设置科学的绩效考核指标

企业在实际发展的过程中，要依据工作人员的特点和企业发展的需求不断的进行革新，制定出有效的、符合当前社会经济发展的绩效管理。在设计的过程中要结合多样化发展的元素进行，例如职员的工作特点、能力以及实际内容等进行全卖你的评价和考核。在实施评定的过程中，要依据客观、公正的工作忒度，对员工进行评估。其中，完善的评价过程主要包含以下几个方面：第一，合适的考查内容和标准；第二，明确靠的对象和具体时间；第三，符合的考察人员和方案；第四，设计科学的考察步骤；第五，设计申诉阶段等。同时，要引导工作人员建立正确工作态度，增强岗位加薪的现代化薪酬分配体系。

4.建设企业文化

优质的企业文化在企业发展的过程中占据重要的影响力和作用。在实际发展的过程中，不仅有助于为工作人员创造良好工作环境，还可以促使工作人员提升自身的职业道德素养，更为企业未来的发展奠定了有效的基础。企业人力资源绩效管理和企业的文化建设有着不可磨没的关系，因此强化企业的文化建设工作有助于提升企业人力资源绩效管理的功效作效率。同时，在此基础上企业管理者要实施相应的薪酬管理工作，对工作人员的奖罚和升降要依据实际企业发展的需求进行。在高质量的企业文化环境影响下，有助于提升企业职员巩固走的积极性，以此发展自身的特点和能力，为企业未来的发展创造优质的环境，从而面对多变的社会环境和经济。

>四、结束语

综上所述，随着社会经济和社会环境的不断变化，市场竞争压力逐渐增加，企业在发展的过程中越来越注重人才的培养和应用，以此提升企业自身的整体竞争意识和工作能力，促使企业在日益竞争激烈的市场中占据重要的位置。人力资源绩效管理是企业内部管理工作中重要的组成部分，不仅有助于企业提升自身的能力和市场竞争意识，还可以提升企业工作人员的能力，发掘潜在的能力。由此可见，企业在实际发展的过程中，要重视人力资源绩效管理工作。现阶段，企业的人力资源绩效管理工作在发展的过程中还存在一定的问题，这就需要企业的管理者依据实践的经验不断的进行自我完善，从而实施更优质的人力资源绩效管理工作。

参考文献：

[1]祝龙.浅析企业人力资源绩效管理的问题和对策[J].科技与企业,20\_,02.

[2]齐子文.企业人力资源绩效管理问题分析[J].企业改革与管理,20\_,16.

**业绩管理分析论文范文 第六篇**

摘要：绩效管理是现代企业人力资源管理模块的重要环节，绩效反馈则是绩效管理的一个重要组成部分，但目前我国企业在绩效管理中却普遍存在重考核轻反馈的情况，导致绩效管理的作用没有充分发挥。本文将通过分析绩效反馈的重要性，指出企业在绩效反馈中的问题，提出搞好绩效反馈的对策和建议，完善企业人力资源管理。

关键词：绩效反馈；问题；重要性；对策；建议

绩效考核是现代企业人力资源管理工作中的重要内容之一，他直接为薪酬发放、人员晋升、员工培训等工作提供依据。其中，有效的绩效反馈则是重中之重，它将为员工工作改进，完善考核方法，提升考核意义，强化考核作用，对全面提高人力资源管理的有效性起着重要的作用。但是，现实中很多企业将考核片面化，忽视考核中绩效反馈的重要性，极大的弱化了绩效考核功能的发挥。

1绩效反馈的定义及重要性

反馈泛指发出的事物返回发出的起始点并产生影响。绩效反馈是指，通过考核者与被考核者之间的沟通，就被考核者在考核周期内的绩效情况进行面谈，在肯定成绩的同时，指出工作中的不足并加以改正。绩效反馈是绩效管理过程中的一个重要组成部分，如果不将考核结果反馈给被考评对象，绩效考核将失去其重要的激励、奖惩和培训的功能。因此，有效的绩效反馈对绩效管理的作用发挥有着十分重要的作用。

绩效反馈可以促进评估结果的公正性

绩效考核结果关系被考核者的切身利益，其公正性就成为大家关注的焦点。绩效反馈可以通过程序让被考核者主动了解考核结果，通过有限的沟通来减少考核过程中的负面因素，促进绩效体系的完善。

绩效反馈可以改善被考核者的绩效绩效考核的结果

对于大多数被考核者而言只是结论化的信息，他不知道结论产生的过程和由来，这就需要通过绩效反馈，让考核者全面地介绍被考核者的绩效情况，指出存在的问题，并提出改进的建议和意见。

2绩效反馈常见问题

绩效反馈缺失

**业绩管理分析论文范文 第七篇**

管理学说 学科定义

绩效是组织中个人(群体)特定时间内的可描述的工作行为和可测量的工作结果，以及组织结合个人(群体)在过去工作中的素质和能力，指导其改进完善，从而预计该人(群体)在未来特定时间内所能取得的工作成效的总和。 详细解释

绩效，从管理学的角度看，包括个人绩效和组织绩效两个方面。

从字面意思分析，绩效是绩与效的组合。

绩就是业绩，体现企业的利润目标，又包括两部分:目标管理(mbo)和职责要求。企业要有企业的目

绩效和薪酬的对应关系

标，个人要有个人的目标要求，目标管理能保\*企业向着希望的方向前进，实现目标或者超额完成目标可以给予奖励，比如奖金、提成、效益\*等；职责要求就是对员工日常工作的要求，比如业务员除了完成销售目标外，还要做新客户开发、市场分析报告等工作，对这些职责工作也有要求，这个要求的体现形式就是\*。

效就是效率、效果、态度、品行、行为、方法、方式。效是一种行为，体现的是企业的管理成熟度目标。效又包括纪律和品行两方面，纪律包括企业的规章制度、规范等，纪律严明的员工可以得到荣誉和肯定，比如表彰、发奖状/奖杯等；品行指个人的行为，[小用看业绩，大用看品行xxx，只有业绩突出且品行优秀的人员才能够得到晋升和重用。

绩效源自管理

绩效，单纯从语言学的角度来看，绩效包含有成绩和效益的意思。

**业绩管理分析论文范文 第八篇**

绩效薪酬管理论文

[摘要]绩效管理作为企业人力资源管理的重要组成，在日常企业管理中发挥着重要的作用。实施良好的绩效管理可以改善企业的生产经营现状，提升企业和员工的绩效。设计出合理的薪酬管理制度又是实施良好的绩效管理的重要体现，合理的薪酬管理制度可以极大地提高企业员工的积极性和创造力，从而增强企业的竞争力。因此，探讨企业绩效管理实施过程中薪酬管理存在的问题并提出相应措施，具有积极的现实意义。

[关键词]绩效;绩效管理;绩效薪酬;薪酬管理

一、引言

随着全球经济一体化以及我国经济体制改革的不断深入，当今企业所面临的市场竞争越来越残酷激烈和复杂多变。人力资源管理在企业中作用日益凸显，大部分企业对人力资源管理，特别是绩效管理和绩效薪酬管理越来越重视。作为管理思想和管理工具的绩效管理和薪酬管理在国外已经被许多企业实践了很多年，而国内企业引入这一概念相对较晚，从具体的实施过程来看也并不理想，一方面，由于这些方法大多来自国外学者的研究成果，国内企业在引进推行的过程中存在着“水土不服”和“消化不良”的情况。另一方面，国内企业的绩效管理过程中在薪酬制度设计上存在着诸多问题。如何设计出与企业生产经营相适应的薪酬制度，真正发挥绩效管理的作用，还需要不断的探索和实践。

二、绩效管理的涵义

绩效，从管理学的角度看，是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织是有绩效的。只要每一个人达成了组织的要求，组织的绩效就实现了。绩效管理是绩效的具体展开和落实活动，是指识别、衡量以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的一个持续性的过程。绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面;绩效管理体现着“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与。因此，绩效管理是一个完整的管理过程，主要侧重信息沟通和绩效提高。强调事先的沟通与承诺，绩效管理伴随管理活动的全过程。企业实施绩效管理的关键在于企业要树立战略性绩效管理和绩效薪酬制度。另外，企业绩效管理还要注重企业内部组织结构的变化和外部环境的适应能力，加强内外部的协调和沟通能力。

三、绩效薪酬的涵义

薪酬对于企业来说是一个重要支出，薪酬管理制度设计科学与否，直接影响到企业的人力资源效率和劳动生产率，从而进一步影响到企业的可持续发展。绩效薪酬常用来将业绩和薪酬联系起来，目的在于激励员工更好地工作，这种薪酬制度最早是由有“科学管理之父”费雷德里克泰勒提出。事实上，企业需要这样一种绩效薪酬模式，其绩效的内容指标与薪酬要保持一致，即以绩效定薪酬。不过，需要在绩效与薪酬间寻找一个合适的平衡点，正确地把握好这个平衡点，既能保证员工工作稳定的心态和基本的生活收入，义能保证员工有一定工作斗志和士气，反之，如果这个平衡点把握得不好，就可能会使员工心理的不稳定因素增加，还会挫伤员工的工作积极性。无论是对企业还是员工本身都是一种损失。

绩效薪酬作为一种激励性薪酬制度，本身就具有其特殊性。第一，绩效薪酬更注重绩效工资、远期报酬。薪酬与员工的工作业绩挂钩，员工的表现好坏与最终的薪水相联系。对于企业的员工来说，管理者需要更多的引导员工为长期的职业发展做好准备，加强员工的企业归属感和忠诚度意识，提倡中长期绩效薪酬激励，同时，注重员工之间的有效沟通和感情培养。第二，绩效薪酬目标制定要与企业长远发展战略目标相一致。企业的未来发展关系到员工的长远利益，在具体的制定合理的薪酬时，应该着手考虑到员工的切身利益问题，特别是薪酬目标与企业发展的联系。合理的薪酬制度可以保持员工有很好的企业忠实度和归属感。第三，绩效薪酬制度要充分体现其灵活性，具有相对的弹性。现代意义上的绩效薪酬与传统的薪酬相比，绩效薪酬是通过调节绩效优的和绩效劣的员工收入，对员工的心理行为和身体行为进行合适的调控，来刺激与激励其行为，从而达到最大限度地发挥其潜在能力的目的。在不同企业的薪酬文化中，薪酬改革根据具体情况实行统一薪酬标准。从企业的技术层面、制度层面和战略层面都实行一体化的整合。进而具体的整合职位、能力和绩效三位一体来促进企业和谐发展。

四、薪酬管理存在的问题及其对策分析

绩效管理是一个比较完整的系统，而绩效薪酬是这个系统中的一个组成部分，一个环节。绩效管理是一个过程，注重管理的方方面面。同时，绩效管理还具有前瞻性，能帮助企业解决近期或远期发展中遇到的棘手问题。薪酬管理是一个结果和阶段性的总结。企业的薪酬管理制度设计与运作情况，是反应企业的绩效管理水平高低的一个重要参考依据。

随着我国市场经济改革的不断深入，大多数企业对自身改革的思考和认识也在不断的提升，特别在薪酬管理方面发生了重大的变化，实现了由计划、晋升工资制向新岗位、职位效益工资制度的转变，无论是企业的基础层面的员工还是战略层面的高管都对薪酬管理的认识上升到一个新的阶段。然而，当我们在理智地分析一些企业的薪酬管理时，发现还存在有待改进的地方。

（一）薪酬管理存在的问题

1。薪酬管理战略与公司发展战略的不一致

我们对薪酬管理的认识应该从企业和员工两个方面来加以阐述。一方面，需要给企业的员工合理的工资，保证员工的基本利益，满足其多种需求得以实现，并且对企业产生更深厚的`忠诚感。同时，要兼顾到薪酬的公平性和透明性，以提高其他员工的工作积极性。另一方面，企业需要对薪酬管理进行战略性的思考与研究，制定一套量体裁衣的薪酬管理制度。薪酬制度设计充分体现企业的未来发展战略，以战略为导向将企业薪酬管理构建与发展战略有机结合起来。根据企业经营战略不同，采取灵活薪酬管理制度，只有建立了公平合理地薪酬分配制度，才更有利于企业内员工和企业发展。

2。薪酬管理执行情况与员工沟通存在脱节

企业的长远发展依靠员工提供源源不断的智力支持与体力支持。现在一般企业并没有把员工的薪酬管理与员工的必要沟通管理相联系起来，可能大多数企业只考虑眼前的短暂经济效益和企业发展。管理者与员工进行沟通是加强薪酬管理的关键，只有让员工理解企业的薪酬设计原则与具体程序，才能够使员工明白薪酬管理的意义，并且把自己的物质需求与精神需求相联系起来，管理者也能够真正的知道员工的需求，制定切实可行的薪酬方案，满足员工的需求。

3。薪酬管理未能与企业文化相适应

薪酬管理制度的制定与执行情况与企业的管理者对其制度推行有很大的关联性，管理者是薪酬制度的制定与指导者，他们对其重视程度直接关系到员工切身利益。同时，企业文化也是代表企业的发展方向。企业文化是推行薪酬管理的关键一步，必须把企业的发展战略、企业的人力资源、资本资源、物力资源等等相结合起来，带动企业的薪酬落实到实处。

（二）薪酬管理存在问题对策分析

1。加强对薪酬管理沟通重要性的认识

在对企业进行薪酬管理时，可能会遇到各种问题，这种问题可能是由于企业的管理者或者企业员工所产生。如果管理层与员工之间存在矛盾和不信任，管理者缺乏沟通可能会使一些设计良好的薪酬制度在实际执行过程中效果大打折扣。经常与员工沟通，吸收员工参与制度设计，促进管理者和员工之间的相互信任。同时，改变员工对于自身薪酬与企业薪酬制度的认识。管理者和员工两者之间可以相互理解与包容，对于在薪酬管理中出现的问题共同去解决，有利于集思广益能够创造出更加合理的人性化的薪酬体系。

2。薪酬管理要使员工参与薪酬设计，加强对员工培训教育

薪酬管理与绩效管理是密不可分的，若要想薪酬管理成功，就必须有一套科学有效的绩效管理体制和考核方法配合使用。通常由于绩效管理或者考核上的问题使得很优秀的薪酬管理功亏一篑。管理者在制定薪酬时，让员工参与其中，这时上下之间可以提供不同的意见，并且对员工进行理论知识的教育，让他们认识到薪酬的重要性和意义。

3。企业内的薪酬管理制度灵活性与原则性相结合

企业的薪酬管理要体现灵活性的特点，就是企业内部根据不同的员工采取不同的薪酬标准，同时，要兼顾到企业薪酬总体原则。根据具体情况采取有区别的薪酬管理方法，对于表现比较好、业绩比较高、能力比较强的员工给予高薪酬，而对于工作表现一般的员工给予适中的薪酬水平。这样可以很大的激励员工，调动员工的积极性与主动性，为企业创造更多的价值。

五、结语

合理的薪酬管理制度是建立在合理的绩效管理与考核基础上，而设计出与企业生产经营相适应的薪酬制度则是企业进行有效的绩效管理的体现和必然结果。企业管理者采取绩效管理来达到对企业的有效管理就必须对合理的薪酬管理有更加深刻的理解和认识，管理者应该加强与员工的沟通，让员工参与到薪酬管理与设计之中，合理的薪酬管理制度要体现内在公平性和外在竞争性，真正建立起让劳资双方共同满意的薪酬管理制度才能取得共赢，而这种合理的薪酬管理制度一定会为企业的持久健康发展提供重要保障。

**业绩管理分析论文范文 第九篇**

一、绩效管理相关理论

1.绩效管理与绩效考核。绩效管理是管理者与员工就绩效目标的完成进行沟通、协商的过程，目的是帮助员工确定绩效目标、完成绩效计划和提高绩效能力，使员工的努力与组织的愿景和战略目标一致，使员工和公司实现共同发展，绩效管理不仅包括绩效考核，还包括绩效计划、绩效监控、绩效反馈等内容。绩效考核是对员工一段时间的工作结果、绩效目标进行考核、评价，是对一段时间工作的总结，绩效考核是绩效管理其中的一部分，绩效管理最主要的组成部分就是绩效考核，而绩效考核也是为绩效管理服务的。

2.绩效管理过程。绩效管理是一个完整的系统，其过程通常被看作一个循环(PDCA循环)，可分为四个环节：即绩效计划(P)、绩效监控(D)、绩效考核(C)、绩效反馈(A)，四个环节缺一不可。为保证绩效管理的有效性，除了保障四个管理环节的完整性外，还需考虑到各个部门的具体情况和需求不同，确定了每个部门在运用绩效管理系统的四个环节时有不同的侧重点。

二、IT企业绩效管理常见的问题

IT企业绩效管理研究尚处于探索阶段，国内外专家对这个问题虽有研究，但具体的针对性不强。IT企业在绩效管理方面通常存在以下的几个主要方面的问题：首先，绩效管理氛围缺失，高层领导重视不够。新兴的IT企业文化氛围自由，从上到下都强调个性，绩效管理的观念并没有深入到每个员工的意识中，过度的强调这种氛围，导致目前的IT企业绩效管理氛围的缺失；其次，考核方法过于单一，考核内容不全面，考核标准不清晰。大多数IT企业只运用出勤率的方式，并没有更多种多样的绩效管理方式，更重要的是许多企业把绩效管理当成每年一次的评估；再次，没有形成绩效管理体系，缺乏绩效计划和沟通，绩效的考核只是绩效管理中的一个组成部分，绩效管理是一个完整地有机整体，绩效管理是一个持续的、系统的工作，必须贯穿于企业工作的各个方面。比如原来开展的新项目，由于没有明确的绩效方案，虽然制定了开发或部署实施计划，但结果通常不够理想，往往项目计划一变再变，项目延期时有发生，产品质量不能保证，客户满意度受到很大的影响。

三、绩效管理体系设计与实践

笔者所服务的公司是一家从事医疗软件系统开发和服务的国有高新技术企业，公司现有研发、运维、管理及销售等员工百余人。公司成立以来，在医疗行业应用软件领域，取得了快速的发展。由于IT企业自身特点，无形资产的重要性日益显现，以财务指标为主的传统绩效衡量模式对IT企业来说存在缺陷，项目管理仅停留在计划而不配套相应的绩效为实现企业的可持续发展，公司建立了一套基于平衡计分卡的战略性绩效管理体系。所谓战略性绩效管理（SPM）是管理者在公司使命、核心价值观的指引下，为达成愿景和战略目标而进行的绩效计划、绩效监控、绩效考核以及绩效反馈的循环过程，其目的是确保公司员工的工作行为和工作结果与公司期望的目标保持一致，通过持续提升个人、部门以及管理者的绩效水平，最终实现公司的战略目标。构建基于企业战略为导向的绩效管理系统，它是一项系统工程，在实施战略绩效管理实践过程中，企业需要投入大量的资源。下面以笔者所服务的公司为例，说明绩效管理的具体实施过程。

1.绩效管理方案。绩效管理方案是根据公司战略目标从而制定的一套科学的考核体系。科学、客观、实用的业绩与分配体系能准确反应公司的整体管理水平和各部门、员工的工作绩效，构建符合公司目标的激励约束机制，强化员工的责任意识、规范意识、质量意识和服务意识，以确保公司的可持续发展。要制定公司的绩效管理方案，首先就要明确公司的战略，要清晰企业的愿景、使命以及价值观，对企业的战略体系有了清晰的把握，才能制定出适合本公司的绩效管理体系。然后分解重点工作以及关键因素，例如财务、客户、内部的运营以及学习成长,确保公司的战略以及企业的工作重点相一致，最好能够做好把公司战略融合到企业重点工作的各个方面。

2.绩效计划。绩效计划是绩效管理成功实施的关键环节。该环节要求在明确公司使命、核心价值观、愿景和战略的基础上，制定出公司、部门和员工个人三个层次的绩效计划，形成一套科学、客观及可操作的绩效计划体系。个人绩效计划是整个绩效计划体系的落脚点，要求各级管理者与员工一起，就员工在该绩效周期内要做什么、为什么做、需要做到什么程度、应该何时做完等问题进行充分讨论，以促进相互理解并达成目标共识。绩效计划的设计从公司高层开始，将绩效的目标分层落实到每个部门及员工。每个绩效周期开始时，每一级管理者和下属员工进行绩效计划面谈，根据公司、部门、个人平衡计分卡，部门职责、岗位职责以及实际工作状况选择绩效评价指标，形成部门和员工个人绩效评价量表，并签订绩效协议。在绩效计划的实施过程中，一定要注意计划分配的公平性以及明确性，尽量让每个部门及每个员工都感受到公平以及目标的明确，还要注意最后的确认和审查。

3.绩效监控。绩效监控是连接绩效计划和绩效考核的中间环节，在绩效管理系统中，管理者需要根据绩效计划，与下属员工进行定期或者不定期沟通，对绩效计划的执行情况进行监控。管理者应采取恰当的监控方式，预防或者解决绩效管理中随时出现的各种问题，要始终关注员工的绩效，以提升整个部门的绩效水平。绩效监控过程尤其要做好和部门以及员工的沟通，这是决定绩效能否得到提升的关键因素。

4.绩效考核。常用的绩效考核办法有目标管理、关键绩效指标、平衡计分卡以及基于胜任力素质的考核等。目标管理由德鲁克首先提出，一般是由企业中的管理层以及普通员工一起协商，要根据组织的战略目标来制定特定时间段内的总的目标，并根据不同的部门和人员，来分配不同的目标，最终以这个目标来考核部门及员工的工作。关键指标法，简称为KPI，以KPI建立起来的绩效考核体系，最主要的特点在于把公司的主要目标进行分解，用这种方法可以使各部门的领导都能明确自己的任务，并以此来确定每个员工的任务；KPI强调的是企业各部门及成员的认同。平衡计分卡，简称BSC，被《哈佛商业评论》评为75年来最具影响力的管理工具之一，打破了传统的单一使用财务指标衡量业绩的方法。而是在财务指标的基础上加入了客户因素、内部经营管理过程和员工的学习成长，在企业战略规划与执行管理方面发挥非常重要的作用。胜任素质关系着员工的绩效，因此我们可以根据不同岗位所需要的素质要求，来考核员工是否符合该岗位的需求。

5.绩效反馈。绩效考核结束后，被考核者的直接上级通过绩效面谈的方式，将考核结果反馈给被考核者，对考核结果进行沟通交流，共同制定绩效改进计划，并由本人签字确认；最后绩效考核结果和绩效改进计划送交人力资源部统一审查、归档。绩效反馈尽量采用描述的方式，不要判断，要侧重员工的主要表现，对事不对人，除了关注员工的工作表现之外，也要关注员工的工作态度，部门领导应协助下属认真分析绩效不佳的原因，并想办法帮助下属找出解决问题的解决措施，最后要提出新的工作目标。

四、结语

企业绩效管理要能取得实效，首先，企业领导需转变观念，营造企业内部绩效管理的氛围；其次，需确定科学的.考核内容，采用合适的考核方法，构建全面的指标体系，力求考核指标体系的全面性、针对性、合理性和可操作性；再次，保持持续的绩效沟通反馈，完善考核结果的转化应用，充分发挥绩效管理提高员工绩效的作用，确保整个绩效管理过程不流于形式，使考核结果真正落到实处。通过基于平衡计分卡的战略性绩效管理体系，各个层面内部以及各层面之间的目标组合和目标因果关系链，合理设计和组合财务、客户、内部流程管理、员工学习成长等不同类型的目标和指标，弥补了传统业绩衡量模式单纯依赖财务绩效指标的局限性，避免了只追求利润而忽略团队自身建设及社会效益责任，使每个员工明确了自己的使命，努力的方向，激发了充分的积极性，实现了企业内部各方责任的有效平衡，极大提高了公司整体运行效率，确保企业朝着既定的目标良性可持续发展。

**业绩管理分析论文范文 第十篇**

摘要：随着社会的发展，绩效考核对于国有企业发展越来越重要，绩效考核设计的合理性和科学性直接决定了国有企业人力资源管理的效率，本文分析了国有企业行政管理工作的特点，探讨了国有企业行政管理工作绩效考核的特殊性，并提出国有企业行政管理绩效考核的设计方案，以提高国有企业行政管理绩效考核的质量和效率。

关键词：国有企业；行政管理；绩效考核；设计

行政管理作为国有企业的协调部门、后勤部门、参谋部门和服务部门，在国有企业中具有举足轻重的左右，管理好行政管理工作对于国有企业的可持续发展有着重要的意义。但是现阶段，很多国有企业对于办公室的绩效考核都是参照有绩效考核经验的企业而制定的，并未结合企业本身的现实情况和行政管理工作的特点进行制定，导致“水土不服”的情况产生。因此国有企业行政管理的绩效考核要针对行政管理工作的特点进行设计。

一、国有企业行政办公工作的特点

（一）行政管理工作覆盖面广

国有企业行政管理工作不同于其他企业的行政管理工作，他包括了信息收集、策划计划、组织沟通、统筹协调、检查监控、党务管理和后勤保障等工作。同时区别于其他民营企业和三资企业的地方还在于，国有企业的资产为全民所有，国有企业行政管理的原则不只是追求经济效益，国有企业还要关注社会效益，履行社会责任。国有企业行政管理的权力来自于国家，遵循“党管干部”原则，所以在国有企业不单设有党组织，还有妇联、团委等部门，以上这些都是属于行政管理的工作范围。

（二）工作成效难以用经济指标进行衡量

行政管理部门与企业的营销部门、财务部门不一样，行政管理部门的工作难以直接产生经济效益。虽然在一定程度上能够间接的对经济效益产生影响，但是无法直接与利润的产生挂钩，所以行政管理工作的完成很难通过经济指标来体现。

（三）工作内容比较复杂、弹性较大，难以量化

行政管理的工作绝大多数是事务型的工作，相对来说比较琐碎和繁杂，在工作过程中还存在大量的临时性任务，需要处理较多的突发问题，造成工作结果难以进行量化考核。

二、国有企业行政管理绩效考核工作流程

针对国有企业工作的特点，绩效考核可以分为以下几个流程：

（一）制定完善的绩效考核计划

明确考核的目标、考核的方向、考核的重点、考核的范畴以及考核方式等等，并且考核主管部门应及时对绩效考核计划进行宣讲，指导员工如何开展好绩效考核工作。

（二）绩效考核指标体系的建立

重点明确行政管理工作各项任务指标，通过各类台账及表格证明工作的完成情况。

（三）绩效考核与评价

按照预先制定好的工作目标及衡量指标，考核员工任务完成情况的整个过程。

（四）绩效考核的反馈

得出考核结果后，直接上级需要针对考核结果与被考核人进行反馈沟通，通过反馈使员工及时明确工作表现的优缺点，制定改进方案，提升考核质量。

（五）绩效考核结果的运用

考核结果的运用是绩效考核的重点，只有运用好考核结果，对做得好的员工进行奖励，对做得差的员工进行处罚，绩效考核才体现其最根本的意义，才能发挥作用。

三、绩效考核方法

根据国有企业行政管理工作的特点，本文采用等级描述法和360度周边绩效法相结合的方法进行绩效考核设计。

（一）等级描述法

由于国有企业行政管理工作范畴较宽，工作较为繁杂难以量化，因此在制定考核标准时，可以采用等级描述法，也就是对工作完成情况和成果进行分级例如“优秀、良好、合格和不合格”4个级别，并针对不同的级别用数据或者是事实来区分具体和清晰的区别，从而完成被考核员工的工作履行情况的评价。

（二）360度周边绩效

国有企业行政管理部门作为企业的协调、后勤、参谋和服务部门，负责的工作包括策划计划、组织沟通、统筹协调、检查监控、党务管理和后勤保障等，面对的不仅是上级和下级，还要为不同的部门提供服务和协调工作，因此在选择评价对象时，可以采用360度周边绩效考核法，也就是通过内、外、上、下等多种渠道获得被考核者的评价信息。

四、国有企业行政管理绩效考核设计

（一）考核层级设计

考核层级设计主要根据360度周边绩效考核法进行考核。考核组由直接上级考核、分管领导、直接下级考核及其他部门考核四个层级。直接上级考核的评分权重占85%，这个有利于直接上级对被考核人工作安排及调配。分管领导、直接下级及其他部门考核评分权重各占5%，通过分管领导、直接下级及其他部门的考核可以多维度地反应被考核者的工作表现、服务态度、协调能力及领导能力等。

(二)绩效考核指标设计

1.岗位职责履行情况考核。岗位职责考核主要是考核员工的工作成果，占考核总分的50%。由于国有企业行政管理各个部门和各个岗位之间工作存在差异，因此不同岗位岗位职责考核标准不一致，因此要通过层级责任制来确定，由直接领导与被考核人以根据岗位说明书为蓝本进行协调商定，没有岗位说明书的则根据部门年度指标的分解进行设定。在考核周期开始之前，直接领导与被考核人协商岗位职责安排情况，明确考核周期的工作目标、完成时限以及完成效果，同时依据工作重要性的不同设置相应的权重。重点考核各项工作完成的书面依据，例如各类台账、总结、会议纪要、统计表等为考核依据。考核周期结束后员工对照岗位职责考核标准，总结工作完成情况并出具书面考核依据，由评分人针对完成效果进行评级。

2.岗位技能掌握考核。岗位技能的考核就是所属岗位的业务专业知识的考核，占考核总分的10%。主要包括员工对岗位职责各个部分内容的掌握能力以及本岗位与其他部门工作之间的关系的理解能力。并且包括对岗位专业知识的掌握程度及完成本岗位工作任务所需要的技能的掌握程度。以人力专员岗位为例，人力专员的岗位技能考核必须包括劳动法、合同法以及各类人力资源管理项目法规熟悉程度的考核。

3.能力水平考核。能力水平占考核总分的5%。能力水平重点考核员工是否能够准确理解上级安排的任务，并且可以针对自己的工作提出创造性的建议，得到上级的采纳。

4.管理制度执行。管理制度执行占考核总分的5%。管理制度执行主要考核员工是否贯彻执行企业的管理制度，是否根据公司的工作流程开展各项工作。

5.责任意识。责任意识占考核总分的5%。责任意识重点关注员工的工作积极性，遇到困难不退缩，发生错误不推卸责任，不用领导督促，充分利用各种资源，发挥主观能动性寻求解决办法。做事是否从一而终，跟踪一件事情是否一做到底，有没有半途而废，有善始无善终的情况。

6.工作协调考核。工作协调分别占考核总分的5%。工作协调则是重点考核行政管理人员能否为其他部门提供良好的服务及能否协调好各部门之间的工作对接和工作沟通。是否能够接受他人的正确建议，并发现自身的问题，在有助于工作完成的条件下能否与他人配合工作，实现企业的团队利益。

7.学习能力考核。学习能力分别占考核总分的5%。学习能力主要考核员工是否能积极主动的学习业务知识提升自己的专业水平并考取更高的学历、职称及执业资格证书等。

8.工作勤堕考核。工作勤堕占考核总分的5%。工作勤堕主要包括员工在考核周期是否根据工作计划的要求及上级领导的要求，按时、按量完成工作计划的内容，同时也包括在工作过程中是否具有主观能动性，不浪费时间，不畏劳苦，交付工作抢先完成工作等。

9.成本意识考核。成本意识占考核总分的5%。成本意识重点考核员工是否能够积极主动的为企业节约各项成本的支出，减少费用支付，提高企业的利润率。

10.考勤情况考核。考勤情况占考核总分的5%。考勤情况主要是考核员工是否按照规章制度出勤，是否遵守公司的工作纪律。考勤情况主要由考勤检查组进行评分，上级考核、分管领导、直接下级考核及其他部门考核不参与该项评分。

参考文献：

[1]江帆.我国国有企业绩效管理存在的问题及对策[D].中国人民大学,20xx.

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找